

LA ELECCIÓN ACADÉMICO-VOCACIONAL DE MUJERES QUE CURSAN O HAN CURSADO CICLOS FORMATIVOS DE RAMAS INDUSTRIALES EN F.P.: EL CASO DE GALICIA

EDUCATIONAL-CAREER CHOICE OF WOMEN ENROLLED IN VOCATIONAL TRAINING CYCLES IN THE INDUSTRIAL BRANCHES OF V.T.: THE CASE OF GALICIA

Antonio **Rial Sánchez*** y Raquel **Mariño Fernández****

Universidad de Santiago de Compostela

RESUMEN

La “Orientación para la elección Académico-Vocacional” representa un instrumento cuyo potencial y diversidad de posibilidades de actuación permite crear nuevas redes de apoyo, de información y seguimiento capaces de generar los cambios actitudinales y organizacionales necesarios para acabar con la actual situación de desigualdad en los entornos de Formación Profesional. Una adecuada gestión de la orientación para la elección favorece que los sujetos comprendan la necesidad de adecuar sus itinerarios formativos a sus metas profesionales, así como que sus logros formativos incrementan sus oportunidades y posibilidades de inserción laboral en los diferentes sectores.

Este artículo se asienta sobre un estudio que, en esta perspectiva, plantea una doble finalidad: 1) fomentar los procesos de orientación y elección como medida de mejora de la fase de exploración y planificación de la trayectoria formativa-ocupacional sin discriminación de género; 2) ofrecer un nuevo enfoque que permita redefinir los perfiles y competencias profesionales del colectivo femenino. Para la realización de dicho estudio se ha analizado información mediante la triangulación de datos extraídos de cuestionarios, entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Algunas de las conclusiones a las que se ha llegado son:

- Existe una fuerte influencia y permanencia de estereotipos socioculturales y laborales que dificultan la elección y/o inserción laboral de las mujeres que deciden formarse y trabajar en estos sectores.
- Hace falta concienciación e interés institucional lo que limita la articulación de procesos de orientación y estrategias, que incrementen verdaderas oportunidades de acceso y permanencia de estas mujeres en dichos entornos formativos-profesionales.

* Profesor Titular de Universidad y Director del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias da la Educación-USC. Actualmente es el coordinador principal del grupo de investigación GEFIL (concesión al grupo Gefil de "Mención de Unidad de Investigación Competitiva por la Consellería de Innovación e Industria (Xunta De Galicia-Resolución Del 20/11/2009-Dog Nº114) Dirección Electrónica: antonio.rial.sanchez@usc.es

** Profesora del Departamento de Didáctica y Organización Escolar .Facultad de Ciencias de la Educación, Campus Sur.

Palabras clave: Formación Profesional, trayectorias formativas, orientación académica-vocacional, inserción laboral, desigualdades de género, estereotipos.

ABSTRACT

"Guidance for educational-career choice" is a tool with potential and diverse action possibilities, which enables the creation of new support, information and monitoring networks, capable of generating the necessary attitudinal and organizational changes to put an end to the current situation of inequality in Vocational Training. Proper delivery of guidance for choice favours understanding the need to adapt the subjects learning paths to their career goals, as well as increasing their opportunities and possibilities for employment in different sectors with educational achievements (Lozano S. y Repetto E, 2007).

This article is based on a study which, in this perspective, poses a dual purpose: 1) to promote processes of guidance and choice as a measure to improve the occupational-training path exploring and planning phase, without gender discrimination; (2) to offer a new approach to redefine women profiles and professional skills. To realize such a study, information has been analysed through the triangulation of data extracted from questionnaires, interviews in depth and discussion groups. Some of the conclusions we came to, are:

- Strong influence and permanence of labour and socio-cultural stereotypes that hinder the election and/or employment of women who decide to train and work in these sectors.
- Lack of awareness-raising and institutional interest which limits joint guidance processes and strategies to increase opportunities of access and permanence in such professional-training environments.

Key words: vocational training, training paths, guidance academic-career, making decision, labour insertion, professional guidance, women and gender, gender inequalities, stereotypes, socio-occupational barriers, training needs.

Introducción

La elección académico-vocacional; cómo se forjan los intereses profesionales de las mujeres.

La elección académico-profesional es una parte fundamental del proceso de toma de decisiones al exigir una exploración y análisis de las cualidades de cada individuo, así como un amplio conocimiento de sus intereses y opciones formativas y laborales. Dentro de este complejo pero necesario proceso, el profesor/a, tutor/a, orientador/a y demás agentes educativos, deben favorecer y motivar en sus alumnos y alumnas el inicio y desarrollo de este proceso teniendo presente el papel que ejercen los estereotipos socio-culturales en este ámbito. Es decir, se deben establecer como uno de los objetivos a seguir el erradicar el sesgo vocacional que ejercen dichos estereotipos en la toma de decisiones sobre la carrera profesional. Diversas investigaciones centradas en la elección de estudios por parte de los alumnos y alumnas que se incorporan a los sistemas superiores de formación, (Pérez Tucho, 1993; López Sáez, 1995; Bonal, 1995; Martínez Cano, 2007; Martí Vilar y Palma Cortés, 2010) ponen de manifiesto que entre las causas que determinan dicha elección se encuentran las asociaciones estereotipadas de ciertas profesiones con cada uno de los sexos. Así se reconoce una tipificación sexual de las asignaturas y titulaciones que

encuentra una correspondencia casi directa con las diferentes profesiones (Sánchez García, 2006).

El proceso de toma de decisiones en la elección académica y vocacional supone potenciar y motivar en nuestros alumnos y alumnas el interés por autoconocerse para mejorar sus cualidades, sus relaciones interpersonales, su autoestima, sus destrezas, sus intereses profesionales y expectativas de logro, entre otros aspectos. Esta fase de exploración y planificación de su trayectoria formativa le van a facilitar la obtención y organización de información sobre el entorno educativo y laboral, así como comprender la importancia de conocer los perfiles formativos y profesionales que más se ajustan a sus capacidades, destrezas e intereses (Lozano y Repetto, 2007).

En cuanto a los procesos psicológicos implicados en la elección vocacional, también se deben tener en cuenta las características individuales del sujeto, así como los factores circunstanciales en los que se desarrolla dicho proceso (Fernández, 1998). Otro aspecto relevante son los sesgos vocacionales¹ que perpetúan la creencia errónea de que existen trabajos propios de hombres y trabajos propios de mujeres, en función de las características físicas y psicológicas de unos y otros. Estudios como el realizado por Méndez Lois (1999) o Lozano y Repetto (2007) ya pusieron de manifiesto la existencia de marcadas diferencias en las preferencias y expectativas que muestran los padres y/o las madres hacia la elección de los estudios de sus hijos y/o de sus hijas. Estas diferencias, que ya se forjan en los modelos y valores que se transmiten en el núcleo familiar, también condicionan los procesos de asesoramiento, apoyos y orientaciones profesionales que manifiestan los padres y/o madres hacia determinadas ocupaciones laborales, tradicionalmente masculinizadas o feminizadas. Podemos decir, pues, que la elección debe ser el logro de una decisión vocacional madura capaz de adaptar el ser con el querer ser del alumnado; capaz de incrementar y flexibilizar sus posibilidades y opciones formativas; capaz, en definitiva, de permitirle que asuma las dificultades y barreras que vayan surgiendo a lo largo del proceso de formación y posterior inserción (Repetto, 1995).

Un buen recurso para optimizar este proceso dentro de los propios centros formativos es la orientación académico-profesional, pero desde una perspectiva de igualdad. La *orientación para la igualdad* se entiende así como un eje transversal que debe integrarse e impartirse desde el currículo ordinario, para reconocer, transformar y trabajar mediante los contenidos aquellos valores y creencias ya estereotipadas e interiorizadas por los alumnos y alumnas. Desde el proceso de orientación también se puede trabajar con el profesorado los prejuicios y estereotipos que en ocasiones transmiten, unas veces inconscientemente y otras con pleno conocimiento, a través de las acciones formativas que desarrollan con el alumnado. En el caso de la Formación Profesional la intervención debe ir más allá, pues los alumnos y las alumnas mediante el transcurso de las prácticas FCT² (Módulo de Formación en Centros de Trabajo) entran en contacto con profesionales y entornos laborales reales y, por consiguiente, con posibles discriminaciones o desigualdades en el trato o quehacer diario. Por ello, el nuevo reto del orientador/a en estos contextos debe ser el de ofrecer una nueva forma de trabajar más colaborativa entre los distintos agentes formativos y laborales, para que asuman el compromiso común de:

1. Reconocer que existen los prejuicios y que deben erradicarlos en la medida de lo posible.
2. Identificar los estereotipos que reflejan dichos prejuicios para poder modificarlos.

¹ Los sesgos vocacionales se pueden definir como el conjunto de acciones y creencias generalizadas que desvirtúan la toma de decisiones, reduciendo la complejidad del proceso a algún aspecto particular que sobresale erróneamente sobre otros menos visibles (Jato, 2003).

² Con la implantación de la L.O.G.S.E. ha quedado establecido un nuevo sistema de prácticas en empresas que se aplica a todos los Ciclos Formativos y, con matices, a los antiguos Programas de Garantía Social. En los Ciclos Formativos estas prácticas son obligatorias, a diferencia de lo que ocurría con las prácticas en alternancia del anterior plan de estudios. Cada ciclo termina con un módulo de prácticas llamado Formación en Centros de Trabajo (FCT). Cuando se completan con éxito estas prácticas FCT el alumnado puede ya ser evaluado y recibir su título. <http://www.edu.xunta.es/fp/fct.htm>.

3. Reconocer las acciones de la conducta que reflejan dichos prejuicios e intentar erradicarlas.
4. Buscar asesoramiento profesional o personal de los compañeros/as para que les ayuden y formen en dinámicas para interaccionar, formar y valorar al alumnado desde la diversidad y la equidad.

También deben asumir que se tiende a promover un rol docente y profesional discriminatorio, al considerar que existen familias profesionales que se ajustan más a las capacidades femeninas y familias profesionales que se ajustan más a las capacidades masculinas, lo que determina que la forma de enseñar a unos y otros sea diferente, e incluso deficiente en algunos sectores ocupacionales. Se debe lograr, pues, acercar el proceso formativo al mundo laboral para favorecer que la elección de una profesión se perciba como exitosa, satisfactoria y no discriminatoria (Rodríguez Moreno, 2004).

Un último factor clave a tener presente es “la segregación ocupacional” que sigue ejerciendo una fuerte influencia en la elección de las trayectorias formativas y profesionales de las mujeres. Recordando lo que autoras como Baudelot y Establet (1992) o Duru-Bellat (1990) ponen de manifiesto en sus obras, en este estudio se constata que:

- La elección femenina no es tanto una cuestión de ausencia de competencias técnicas, como la anticipación que las mujeres tienen a un futuro profesional incierto en estos sectores.
- La entrada en determinadas carreras técnicas supone para estas mujeres entrar en ocasiones en una competición académica que no les resulta atrayente de por sí, como tampoco la construcción social de determinados estereotipos masculinos y femeninos que se construyen socialmente entorno a las mismas.
- Entre los motivos sólidos y razonables que empujan a las mujeres a decantarse por una u otra formación, están los de adelantarse a las posibilidades reales (es decir, a aquellas expectativas sobre las que construimos nuestras metas profesionales) que el mercado laboral les ofrecerá, así como a los roles socio-profesionales y familiares que se espera que asuman ellas en dichos entornos.

Método

Justificación del objeto de estudio

El primer punto de partida para clarificar el objeto de estudio fue la realización de una amplia revisión de fuentes bibliográficas sobre el sentido y necesidad de garantizar la calidad de la formación profesional, los procesos de orientación y el derecho a la igualdad de oportunidades, sin discriminación de género, como elementos clave para el acceso, progreso y permanencia de las mujeres en los actuales mercados de trabajo. Así, al realizar un primer balance de las estadísticas de mujeres matriculadas en la F.P. de Galicia en los últimos diez años, se observó que las alumnas de Formación Profesional elegían mayoritariamente familias profesionales que tradicionalmente habían sido desempeñadas por mujeres, mientras que los alumnos elegían familias profesionales que socialmente se vinculaban a profesiones ejercidas por los varones. Todas las profesiones exigen conocimientos y habilidades presentes, indistintamente, en hombres y en mujeres sin mayor discriminación que la que genera el ser poseedor de una formación u/o capacitación más o menos adecuada al perfil demandado. Sin embargo persistía esa vinculación de profesiones con el sector masculino y profesiones con el sector femenino, como un proceso ya histórico de transmisión de estereotipos socio-culturales. Ante esta realidad de no igualdad decidimos diseñar un estudio centrado en cuatro cuestiones clave:

- ¿Cómo se iniciaban y se perfilaban las trayectorias formativas de las mujeres que cursaban los ciclos pertenecientes a las ramas industriales?
- ¿Cómo se construían, posteriormente, dichas trayectorias profesionales en valores de cualificación y de inserción socio-laboral?
- ¿Qué impacto o efectos podían ejercer los estereotipos y desigualdades de género sobre el alumnado femenino y/o trabajadoras y, consecuentemente, sobre el entorno laboral real más inmediato?
- ¿Qué generan y mantienen dichas desigualdades y discriminaciones de género y qué aspectos las podrían eliminar o corregir, para sugerir propuestas de mejora tanto en los ámbitos formativos como en los socio-culturales y laborales?

Para poder dar respuesta a estas inquietudes se ha apostado por una metodología mixta donde se analizaron datos recogidos mediante instrumentos cuantitativos y datos recogidos con instrumentos cualitativos y las posibles conexiones que se establecieron entre ambos. La literatura de la metodología cualitativa defiende que la investigación cualitativa ayuda a comprender el significado de las experiencias de los individuos, a descubrir el mundo en el que viven, el cómo se relacionan con los elementos clave de la problemática en cuestión y proporciona, posteriormente, una explicación detallada de las causas y factores que mantienen dicha problemática (Tójar Hurtado, 2006). De acuerdo con Cea (1996), se entiende por triangulación de datos la aplicación de distintas metodologías, fuentes e instrumentos en el análisis de una misma realidad social.

Objetivos generales

- Conocer la situación formativa actual de las mujeres en los ciclos formativos de las ramas industriales de Formación Profesional en Galicia.
- Analizar las trayectorias formativas y profesionales de mujeres trabajadoras y su proceso de inserción socio-laboral en estos sectores ocupacionales.

Objetivos específicos

- Analizar la presencia actual de la mujer en las ramas industriales de Formación Profesional en Galicia.
- Conocer los motivos y/o intereses formativos y profesionales que determinan la elección formativa de las mujeres en este sector profesional.
- Conocer las metas profesionales que se marcan en el comienzo de sus trayectorias formativas, y las dificultades con las que se van a encontrar para alcanzarlas.
- Indagar sobre los procesos y técnicas de orientación y asesoramiento en los que se apoyan para la toma de decisiones.
- Examinar las desigualdades o barreras con las que se encuentran como alumnas, en sus trayectorias formativas
- Averiguar las necesidades, apoyos y recursos que demandan como mujeres en estos entornos formativos.
- Conocer el nivel de cualificación alcanzado en su formación.
- Analizar las trayectorias formativas y profesionales de las mujeres que se han formado en este sector y que ya están insertadas.
- Indagar sobre desigualdades o barreras con las que se encuentran en sus trayectorias profesionales.

- Conocer el impacto de su formación en niveles de cualificación e inserción socio-laboral.

Diseño de los instrumentos

Para realizar esta investigación nos decantamos por los siguientes instrumentos: *una entrevista en profundidad* por ser una técnica cualitativa que permite indagar y reunir datos a través de procesos de interrogación y mediante la observación directa no participante; los *grupos de discusión* por ser una técnica analítica que permite obtener una opinión social de un grupo de personas, previamente seleccionadas, que forman parte de una organización o comunidad, a la vez que permite realizar un acercamiento más directo y cualitativo a la investigación en cuestión; y un *cuestionario* para la recogida de aquellos datos que nos resultaban más difíciles de obtener, bien por la distancia o dispersión de los sujetos a los que nos interesaba llegar, bien por la dificultad para reunirlos a todos en un mismo lugar.

Variables objeto de estudio

En cuanto a las dimensiones objeto de estudio, podemos decir que los *cuestionarios* constaron de un total de ciento sesenta y cuatro ítems cuyas variables reunían básicamente información referida a:

- Datos personales generales: edad, residencia, estado civil, etc.
- Datos sobre el entorno socio-familiar: nivel de estudios de miembros de la familia, situación laboral, ingresos, relaciones, tradición familiar-laboral en este sector, etc.
- Datos referidos a su formación académica: nivel máximo de estudios, especialidad formativa, curso actual, formación complementaria, etc.
- Datos referidos a sus intereses formativos y profesionales: motivos de elección, posibilidades de inserción laboral, metas profesionales de futuro, posibles desigualdades socio-laborales, proceso de asesoramiento y toma de decisiones, apoyos, técnicas y estrategias de orientación, nivel de satisfacción.
- Datos referidos al currículo del ciclo de formación profesional desde una perspectiva de género: diseño y programación general del ciclo, tipo de contenidos, organización de los módulos, recursos e instalaciones del centro, prácticas formativas (experiencia formativa y percepción de discriminaciones por razón de género).
- Datos referidos al tipo de relaciones sociales: con los compañeros/as del ciclo, con el profesorado, tutores/as y empresarios/as.
- Datos referidos a las capacidades personales y profesionales adquiridas: batería de capacidades para que valorasen su importancia de adquirirlas para un futuro desempeño profesional en ese sector.
- Datos referidos al nivel de cualificación alcanzado con perspectiva de género: competencias profesionales adquiridas, proceso de evaluación de los resultados académicos (acreditación), mejoras personales como futuras profesionales, etc.

En las *entrevistas* realizadas se elaboró un guion semiabierto con un total de cuarenta y tres preguntas semiestructuradas, donde se recogió información sobre las siguientes variables:

- Datos generales de identificación personal del sujeto: perfil biográfico.
- Datos referidos a su trayectoria formativa: motivos de elección, proceso de toma de decisiones, asesoramiento, apoyos, conocimientos previos, formación recibida/demandada (perfil formativo).

- Datos referidos a sus intereses socio-profesionales: expectativas iniciales/alcanzadas, metas profesionales, grado de satisfacción, experiencias vitales, etc. (perfil ocupacional).
- Datos referidos a su trayectoria profesional: trabajos realizados, periodos de paro, proceso de inserción, dificultades u/o obstáculos, ambiente y puestos laborales desempeñados, recursos y apoyos demandados, conciliación, etc. (perfil profesional).
- Información sobre el proceso de inserción socio-laboral: valoración personal y global del proceso, propuestas de mejora, reflexiones, críticas y vivencias (discriminatorias o no) personales, etc (variable género en la inserción).

Por último, hemos empleado el *grupo de discusión* para recoger por un lado la visión y opinión del sector académico, sobre todo del profesorado que imparte docencia en dichas especialidades y de los tutores de las prácticas del módulo FCT y, por el otro, la visión y percepción que tienen un grupo de directores y profesores (algunos ya jubilados) “de la vieja FP (Sistema de Formación Profesional)” sobre esta situación de no igualdad que sigue viviendo la mujer en estos sectores profesionales. Estos grupos de discusión se han realizado en dos sesiones diferentes y dirigido siempre a través de un modelo de guión, previamente elaborado, que pretendía contrastar los diferentes bloques de información analizada y aportada por las alumnas y mujeres en activo participantes.

Resultados

Recogida de datos

En lo referente a como se llevó a cabo la recogida de la información podemos decir que en primer lugar se identificaron los centros que ofertaban dichas especialidades formativas y que contaban con alumnas matriculadas en los mismos en los últimos cinco años; en segundo lugar, una vez ubicadas las ciudades en donde se encontraban, decidimos enviar a los centros una carta de presentación explicando nuestra intención de solicitar su colaboración para poder llevar a cabo el estudio.

Seguidamente nos pusimos en contacto con los directores y directoras de dichas entidades y, tras aclarar los objetivos que perseguíamos, les solicitamos su colaboración para la organización de un encuentro concertado con las alumnas objeto de estudio en los propios centros y fuera del horario escolar. Obtenida su autorización, el siguiente paso fue concertar unos días y unas horas personalmente con las alumnas para aplicar el instrumento de recogida de información.

En cuanto a la formación de la muestra de las mujeres en activo que habían cursado alguno de los ciclos formativos objeto de estudio, podemos decir que para llegar a esta población se contó con la ayuda del personal del centro, en concreto con los tutores de prácticas que son los docentes que tienen un mayor conocimiento y, en ocasiones, seguimiento de las trayectorias profesionales de las ex-alumnas del centro. Localizar y contactar con las mujeres que ya estaban trabajando fue una tarea bastante difícil por dos motivos: el primero, porque sus números de contacto y direcciones personales ya no existían o habían cambiado desde que abandonaran el centro; el segundo motivo estuvo relacionado con la desconfianza y falta de tiempo del que disponían estas mujeres para realizar la entrevista, pues siempre debía realizarse al termino de sus jornadas laborales.

Respecto al propio proceso de recogida de la información, con las alumnas se realiza fundamentalmente al final de los cursos (pasados un 80%, del curso) cuando ya tienen una opinión fundamentada respecto al curso y un mayor nivel de satisfacción alcanzado en el mismo. En cambio las entrevistas se van realizando a medida que vamos consiguiendo los contactos y las pertinentes citas. El proceso se cierra con la contrastación y/o juicios

valorativos sobre la información recogida en torno a dicha temática, de mano de los profesionales que conformaron los distintos grupos de discusión.

Análisis de los datos

En cuanto al análisis cuantitativo y cualitativo, hemos querido que reuniese tres características esenciales, es decir, que fuese práctico, sistemático y verificable. Para el análisis de los datos cuantitativos hemos utilizado el programa informático SPSS v16.0³ porque permite introducir fácilmente los indicadores (por ítems) a codificar. A su vez, para el análisis de los resultados cualitativos hemos elegido el programa informático Hyper Research.

Este programa nos ha permitido organizar, almacenar y analizar fácilmente los materiales codificados. Así, tras estructurar, codificar y/o transcribir textualmente todo el material (que inicialmente se grabó en mp3), extrajimos una serie de categorías cuya misión principal fue la de facilitar la reducción de datos y la transformación de los mismos en informes cuantitativos/cualitativos. Para la categorización definitiva utilizamos un estudio Delphos y la colaboración de cinco compañeras.

Validez y fiabilidad de los instrumentos

La validez y fiabilidad del cuestionario en esta investigación quedó garantizada con el Coeficiente de Alfa de Cronbach de nuestro cuestionario que fue de .796, un grado de alta confiabilidad al instrumento aplicado. Por último, este proceso se cerró con “Un juicio crítico de expertos” (diferentes docentes con amplia formación y experiencia en el campo de la investigación cuantitativa y cualitativa) que nos ofreció una primera formulación provisional del cuestionario, y un grupo de control (Pretest o Cuestionario Piloto) que valoró aspectos como facilidad para responderlo, incompreensión de instrucciones o de ítems, fatiga, etc. (Mariño, 2009).

Descripción de los centros de Formación Profesional y muestra

El conjunto de centros de Formación Profesional que participaron de esta investigación fueron, en un principio, seleccionados de tal manera que representasen por un lado a los siete núcleos urbanos principales de la Comunidad Autónoma Gallega (A Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela, Lugo, Ourense, Pontevedra y Vigo) y, por el otro, que también estuviesen representados los diferentes contextos semi-urbanos y rurales de cada provincia. Esta primera selección de centros no pudo llevarse a cabo con éxito pues surgió una variable que en sí condicionó el modo de selección de los centros objeto de estudio.

Es decir, en muchos de los centros de FP de Galicia preseleccionados no se había registrado una mujer matriculada y/o cursando dichos ciclos formativos, de grado medio o de grado superior de la rama industrial, en los últimos cinco años. Ante esta situación, se opta por contactar con todos los centros de FP de la comunidad que ofertasen ciclos formativos de la rama industrial y seleccionar sólo aquellos centros donde sí se habían matriculado alguna/as alumna/as en los ciclos formativos de grado medio y/o superior objeto de estudio en los últimos cinco años (hasta llegar la muestra representativa). Así, los centros que han

³ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de *Statistical Package for the Social Sciences*. Como programa estadístico es muy popular su uso debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño.

participado en este estudio pertenecen en un 44% al ámbito urbano, en un 17% al ámbito semi-urbano y en un 39% al ámbito rural

En cuanto a la distribución por contextos urbanos, semi-urbanos y rurales de los centros de FP que han participado en este estudio, sobresalen en número A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (como era de esperar dado que son las principales ciudades gallegas que registran mayor oferta y diversidad formativa profesional).

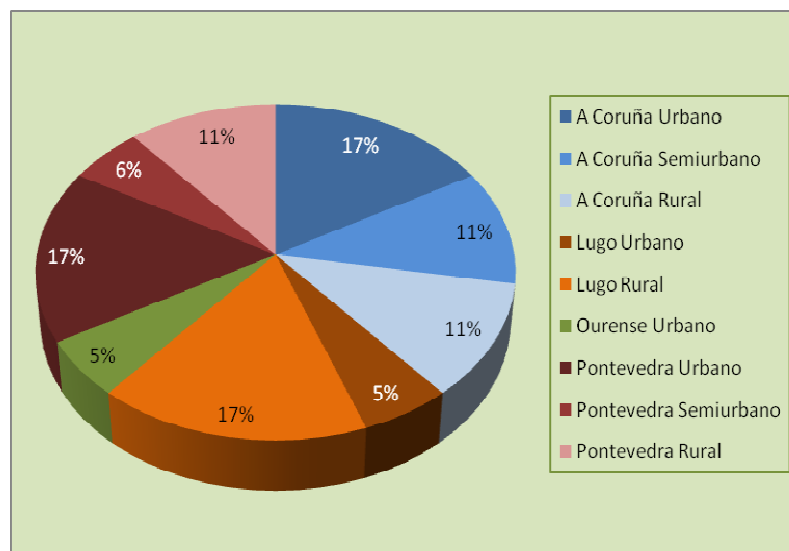


GRÁFICO 1. Porcentaje de centros por provincia y contexto.

En cuanto a la oferta formativa, en la tabla siguiente se puede ver por centros la oferta de los diferentes ciclos formativos de grado medio y superior que más interesaban y se ajustaban a este estudio. Otro aspecto a destacar y que también se puede apreciar en estos cuadros es que, finalmente, hubo que ampliar la diversidad de los ciclos formativos al no encontrar suficientes alumnas para cubrir la muestra en los ciclos que se habían seleccionado inicialmente. Por consiguiente, se decidió tener en cuenta, a mayores, el sector profesional de Madera y mueble y el sector profesional de Urbanismo y obra civil⁴, por ser dos sectores que tradicional y mayoritariamente han sido ocupados por varones.

⁴ El profesorado del centro "IES Someso" nos sugirió incluir estos ciclos formativos de grado medio y superior, a modo de referencia de cómo un sector tradicionalmente masculinizado es, a día de hoy, un sector que cuenta con un alto porcentaje de alumnado femenino porque su éxito de inserción es bastante elevado con relación al sector masculino que cursa su misma formación. Esta aportación nos pareció un matiz muy interesante que abría un nuevo camino de investigación y que enriquecía el que estábamos llevando a cabo.

TABLA 1: Centros formativos

PONTEVEDRA

Urbano	IES A XUNQUEIRA (PONTEVEDRA): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), carpintería y mueble (1 CM y 1 CS).
	IES VALENTIN PAZ ANDRADE (VIGO): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS), carpintería y mueble (1 CM y 2 CS), montaje y mantenimiento de instalaciones de frío (CM), mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso (CS).
	IES POLITÉCNICO DE VIGO (VIGO): instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria (CM), mantenimiento de equipo industrial (CS).
Semiurbano	IES FERMÍN BOUZA BREY (VILAGARCÍA DE AROUSA): instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria (CM), mantenimiento de equipo industrial (CS).
	IES LAXEIRO (LALIN): mantenimiento de equipo industrial (CS), electromecánica de vehículos (CM).
Rural	IES ANTÓN LOSADA DIÉGUEZ (A ESTRADA): electromecánica de vehículos (CM), fabricación a medida e instalación de carpintería y muebles (CM).

OURENSE

Urbano	IES UNIVERSIDADE LABORAL (OURENSE): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS), montaje y mantenimiento de instalaciones de frío (CM), mantenimiento de equipo industrial (CS).
--------	--

A CORUÑA

Urbano	IES SOMESO (A CORUÑA): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS), carpintería y mueble (1 CM y 1 CS).
	IES MONTE DE CONXO (SANTIAGO): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS), carpintería y mueble (1 CM).
	IES MARQUES DE SUANCES (FERROL): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS), carpintería y mueble (1 CM y 2 CS).
Semiurbano	IES AS MARIÑAS (BETANZOS): electromecánica de vehículos (CM), automoción (CS).
	IES DE FENE (FENE): electromecánica de vehículos (CM), montaje y mantenimiento de instalaciones de frío (CM), instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria (CM).
	IES MACIAS O NAMORADO (PADRÓN): Equipos e instalaciones electrotécnicas (CM), Sistemas de regulación y control automáticos (CS).

Rural	IES DE PONTECESO (PONTECESO): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), Automoción (CS),
	IES PUNTA CANDIEIRA (CEDEIRA): instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria (CM), mantenimiento de equipo industrial (CS),
LUGO	
Urbano	IES AS MERCEDES (LUGO): carrocería (CM), electromecánica de vehículos (CM), Automoción (CS), montaje y mantenimiento de instalaciones de frío (CM), mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso (CS).
Rural	IES VAL DO ASMA (CHANTADA): electromecánica de vehículos (CM).
	IES LOIS PEÑA NOVO (VILLALBA): electromecánica de vehículos (CM).
	IES GREGORIO FERNÁNDEZ (SARRIA): instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria (CM), mantenimiento de equipo industrial (CS),

En cuanto a la muestra del estudio en el gráfico 2 podemos observar que el mayor porcentaje de alumnas matriculadas lo encontramos en la especialidad de Edificación y obra, que representan el 24% de la muestra. Dicha especialidad se corresponde con la tradicional “Delineación”, un trabajo que fundamentalmente se viene definiendo por un quehacer de oficina técnica que, históricamente, han ocupado las mujeres. Este factor puede ser considerado como una de las causas principales que justifican el porqué de la existencia de tantas mujeres matriculadas en dicho ciclo. Otra argumentación que explica esa diferencia tan elevada de porcentaje de matriculas la encontramos en que, dentro de este sector profesional, el índice de inserción laboral exitosa por parte de las mujeres que cursan su formación en estos ciclos, es bastante más elevado con relación a los hombres que están en igual situación formativa.

Esta realidad laboral fomenta y motiva a las alumnas a matricularse en las especialidades formativas de este sector frente a otras cuyo índice de inserción laboral es incierto o, en ocasiones, nulo. Le siguen, en segundo lugar, Electromecánica (12%) y Construcción (10%), Automoción (8%), Delineación (8%), Madera y mueble (6%), Mantenimiento de equipos industriales (6%), Producción por mecanizado (6%), Equipos e instalaciones electrotécnicas (4%), Carrocería (4%), Carpintería (4%), Planificación de obras (4%), Construcciones metálicas (2%) y Equipos electrónicos de consumo (2%).

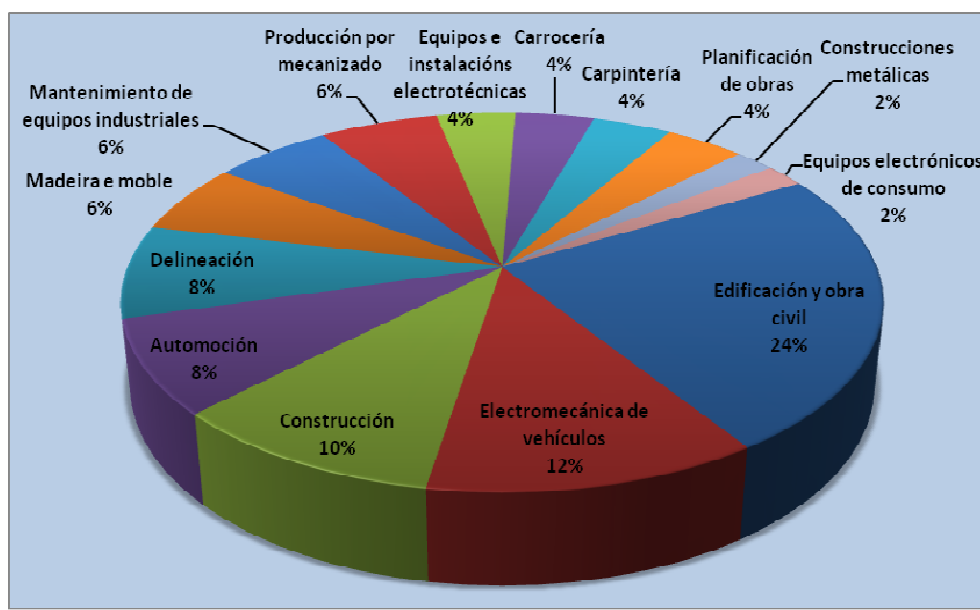


GRÁFICO 2. Porcentaje de alumnas por especialidad.

Las mujeres entrevistadas constituyen la segunda muestra de este estudio en representación a las mujeres ya insertadas laboralmente. La muestra representativa de mujeres insertadas laboralmente la integran un total de quince mujeres que habían cursado algún ciclo formativo de las ramas industriales seleccionadas. Tal como se puede apreciar en la tabla 2, las entrevistas que se realizaron en cada provincia fueron las siguientes:

TABLA 2. Número de entrevistas realizadas por provincia.

Entrevistas realizadas en: PROVINCIAS	Nº DE ENTREVISTAS	LOCALIDADES
A CORUÑA	4	Santiago de Compostela, Cedeira.
LUGO	0	No encontradas.
OURENSE	1	Ourense
PONTEVEDRA	10	Vigo (2), Mos, Vilanova de Arousa, Porriño, Salceda de Caselas, Cambados, Illa de Arousa (2), Vilagarcía de Arousa, Pontecesures.

Esta realidad tan desoladora de una baja o casi inexistente presencia femenina se pudo constatar tanto a través de los propios análisis de fuentes estadísticas de los anuarios del INE (desde el año 1891 hasta el año 2008), como de las opiniones recogidas en el primer grupo de discusión (directores y profesores jubilados de los primeros centros de FP en Galicia):

- “Con relación á muller, non existía como persoal docente, aínda que sí había señoras da limpeza.”
- “No noso cento a muller empezou con delineación e química no ano 69...antes nada. Solo había nenas asignaturas, en delineación e química, en automóbil non había mestría, en electricidade e electrónica non había mestría... solo en metal e

delineación. Pero pola experiencia que teño, foi moi ben aceptada a entrada da muller... polo menos en Santiago foi ben aceptada”

- *“Na FP antes do 70 non, a muller como alumna, entrou cando se creou a rama administrativa e de delineación.”*

Se puede afirmar que la presencia de la mujer en estas ramas sigue siendo escasa en relación al número del alumnado masculino matriculado en las mismas o al número de varones que trabajan en estos sectores. Por consiguiente, la primera desigualdad aparece ya en las propias estadísticas donde la mujer, tanto en el plano discente como en el plano docente y laboral, sigue representando un porcentaje muy bajo dentro de estos colectivos y entornos formativos y profesionales.

Principales hallazgos y conclusiones

Desde el año 1975, en España empieza a registrarse un aumento paulatino de matriculas de mujeres que se incorporan a los estudios superiores ofertados por la universidad. Este aumento generó una demanda de creación de nuevas carreras y centros formativos, que diesen cabida a todo este alumnado y que se distribuyesen de una forma más equitativa por todo el territorio español, para abaratar el elevado coste que suponía trasladarse a estudiar lejos de los núcleos familiares. Aunque las sociedades y los entornos formativos y laborales han evolucionado, todavía prevalecen determinados convencionalismos que siguen determinando las elecciones formativas de las mujeres, tal cual lo hacían en los años setenta por ejemplo la proximidad del centro.

Unido a esta problemática de los condicionantes internos y externos se encuentran otros factores vinculados a las distintas formas que tenemos los sujetos de afrontar las diferentes posibilidades y oportunidades que el mercado de trabajo nos va ofreciendo. La edad, el género, el nivel de estudios, el estado civil y las actitudes de los individuos son indicadores significativos que nos van a decir, en parte, las posibilidades reales que tiene un individuo de conseguir un empleo (Sobrado, 1998). De todos estos factores el más determinante es el carácter actitudinal; esta tendencia a considerar que las actitudes que muestran los propios sujetos son las que, en definitiva, determinan las oportunidades laborales dentro de los mercados de trabajo está muy interiorizada dentro de las estructuras empresariales (Romero, 2004; Suárez, 2008).

Según los resultados obtenidos en esta investigación, estas afirmaciones son “verdades a medias” pues si bien es cierto que los motivos, intereses y procesos de elección académica-profesional, así como las cualidades y capacidades específicas de estas mujeres han sido concluyentes a la hora de seleccionar un ciclo formativo y/o alcanzar antes un empleo, también han sido influyentes las actitudes, ayudas y apoyos que han mostrado hacia ellas, como alumnas y profesionales, tanto sus familias y amigos/as, como sus compañeros/as, docentes y jefes/as dentro de los centros formativos y de las empresas.

Estas afirmaciones por sí solas pueden resultar no significativas, pero al contrastarlas con el segundo grupo de discusión pudimos comprobar que persisten actitudes y convencionalismos discriminatorios, por ejemplo, en los propios formadores quienes reconocían ejercer “inconscientemente” alguna “pequeña discriminación” que se recoge en comentarios tales como:

“...seamos sinceros, es difícil cambiar la mentalidad del empresario porque las mujeres no tienen las mismas capacidades físicas que los hombres para desempeñar determinados trabajos, y eso ya lo ves en los talleres...”

“...se sienten integradas porque siempre acabas poniéndolas a trabajar en pareja con alguno de sus compañeros, para que les echen una mano con algunas tareas que por sí solas no pueden...”

“...a todos nos preocupa que un hijo acabe de estudiar y no se ponga a trabajar porque es un vago, sin embargo, si es la hija la que queda en casa no pasa nada porque así le echa una mano a su madre con las tareas...”

Estos fragmentos de la conversación mantenida con los formadores en el segundo grupo de discusión manifiestan que, en prospectiva en futuras investigaciones, es necesario ampliar y analizar con mayor profundidad que factores hacen prevalecer estos estereotipos y prejuicios discriminatorios en los entornos formativos y empresariales. No obstante, teniendo en cuenta que en este estudio se abordaron múltiples factores, variables y escenarios con el objetivo de conocer, explorar y describir una problemática real poco investigada, se decide presentar en este artículo solo los resultados más destacados del bloque de ítems que pretendieron dar respuesta, entre otros, a los objetivos II y IV :

- *Objetivo específico II: Motivos e intereses personales y profesionales que determinan la elección formativa de las mujeres en este sector profesional.*
- *Objetivo específico IV: Indagar sobre los procesos y técnicas de orientación y asesoramiento en los que se apoyan para la toma de decisiones.*

Así, en cuanto a los motivos que condicionaron la decisión final de cursar una formación profesional en estas especialidades (gráfico 3), las alumnas apuntaron que el motivo principal más valorado fue el referente a la vocación que sintieron por estas profesiones (con un 20%), le siguió muy de cerca el motivo referente a la creencia de que en este sector iban a tener mayores posibilidades de encontrar trabajo (con un 18%), así como el motivo de reconocer en ellas buenas cualidades para desempeñar estas profesiones (con un 16%).

Finalmente las alumnas valoraron en un segundo lugar los motivos referentes a aspectos tales como “profesiones de tradición familiar” (8%), “por asesoramiento” o “por una elección circunstancial o casual” (7%), “porque su expediente no le permitió optar a otras formaciones” o “porque consideraron que estas especialidades no les exigían mucha dedicación y/o estudio” (6%) y “por imposición de sus familiares” o “por empatía con sus amistades” (5%).

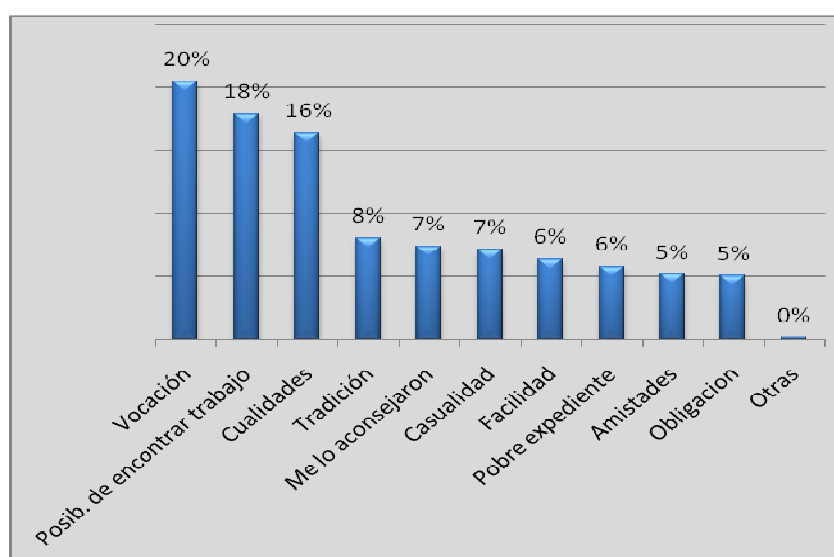


GRÁFICO 3. Motivos personales de las alumnas para escoger este ciclo formativo.

En cuanto a la información aportada por las mujeres entrevistadas, casi todas reconocen como motivos principales la vocación, el conocimiento por tradición familiar del

sector profesional y la proximidad del centro que ofertaba el ciclo. A continuación se recogen algunas de sus declaraciones:

Motivos de elección del Ciclo:

Sujeto 2: *“En sus inicios se decantó por la opción del ciclo formativo (mecánica de automóviles) porque había visto que a su hermano el Bachiller le había ido mal, le había costado por lo que ella tenía miedo y entonces hizo formación profesional, le parecía más flexible. Después pasó a delineación, porque quería hacer algo relacionado con el dibujo, finalmente se decantó por una carrera universitaria, Ingeniería Técnica Naval (su especialidad es la de Estructuras Marinas), le resultaba curiosa esta carrera y quería seguir promocionando en su formación en relación a sus gustos y en relación a su formación previa (la de los ciclos formativos)”*.

Sujeto 5: *“El centro en el que se impartía le quedaba cerca... No le cogieron en electricidad porque no le daba la nota, y la cogieron en Mecanizado”*.

Sujeto 6: *“Delineación Industrial era su vocación: Porque siempre le gustó la arquitectura y dibujar y como para arquitectura no le había dado la nota, pues buscó otra opción”*.

Sujeto 7: *“Producción por Mecanizado: acabó aquí por interés, para seguir formándose. Es vocacional, si no estudiaba esto no estudiaba otra cosa”*.

Estos datos se constataron posteriormente con el segundo grupo de discusión de formadores en activo en las diferentes especialidades objeto de estudio, quienes también apuntaron que entre los motivos e intereses que empujaban a sus alumnos y alumnas a decantarse por una formación en estos sectores, destacaban fundamentalmente dos: los que la elegían por plena vocación y los que la elegían por tradición familiar, es decir, porque en el seno de sus familias, bien sus progenitores bien sus hermanos/as, trabajaban en estos sectores o tenían un negocio familiar relacionado con estos sectores.

Otro aspecto que nos pareció relevante recoger fue el de saber si las alumnas y mujeres trabajadoras contaron con el apoyo de sus familiares y amigos al comunicar la elección de formarse en un sector tan masculinizado y estereotipado. En varios artículos autores y autoras como Picchio (1994); Borderías, Carrasco y Alemany (1994); Santos y Póveda (2002); Maruani (2002); Planas (2008) o Sanz López (2010), entre otros, afirman que la transmisión de los estereotipos y sesgos socio-educativo se realiza a través del currículo oculto (familia, amigos/as, compañeros/as, formadores, etc.) y en ocasiones a través del currículo explícito (contenidos formativos, espacios de trabajo y formación, prácticas formativas, tipo de orientación y asesoramiento que se le da a los individuos dependiendo de su sexo, etc).

Por lo tanto, cuando una mujer decide saltarse esta segregación horizontal, para que su trayectoria formativa y profesional resulte exitosa es fundamental que su decisión sea aceptada y respaldada por los miembros de su entorno más cercano. Esta afirmación se pudo constatar tanto con las alumnas en formación como con las mujeres trabajadoras quienes afirmaron, a modo de ejemplo:

Sujeto 1: *“Me ayudó un profesor (amigo) a tomar la decisión y a probar un cambio. ...Contaba también con un respaldo familiar y de mis amigos”*

Sujeto 3: *“Tomo la decisión de forma autónoma, por iniciativa propia, aunque siempre ha contado con el apoyo de los míos para tomar este tipo de decisión y muchas otras”*

Cuando a las alumnas les preguntamos si contaron con el apoyo y aceptación familiar de su elección (gráfico 4), un 94% afirmaron que si obtuvieron dicho apoyo.

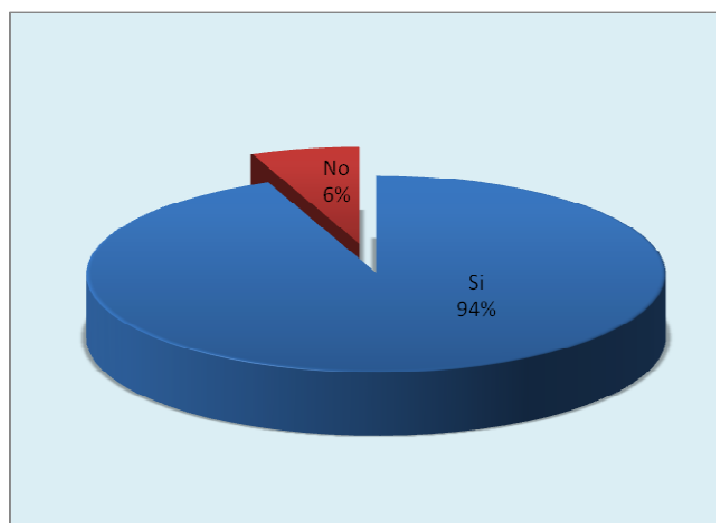


GRÁFICO 4. ¿Contaron las alumnas con el apoyo familiar?

En cuanto al apoyo que recibieron por parte de su colectivo de amigos y amigas (grafico 5), tan solo un 6% de las alumnas manifestaron que no se sintieron apoyadas por los mismos, ya que no entendían los motivos que las empujaban a formarse en estas especialidades y veían con desconfianza y prejuicios el que una chica llegase a ejercer una profesión en estos sectores profesionales.

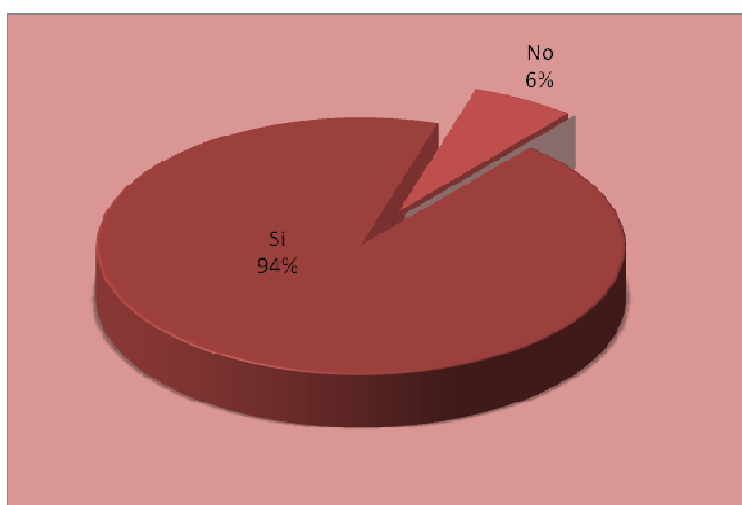


GRÁFICO 5. ¿Contaron las alumnas con el apoyo de amigos?

Otra información que consideramos importante recoger fue la de conocer si las alumnas de formación profesional recibieron o solicitaron algún tipo de orientación o asesoramiento, tanto académica como profesional, a la hora de tomar la decisión de realizar alguno de estos ciclos formativos. Según se recoge en el siguiente gráfico el 50% de las alumnas reconocieron haber recibido algún tipo de asesoramiento u orientación a la hora de escoger este ciclo formativo, mientras que el 50% restante admitieron no haber recibido ningún tipo de asesoramiento.

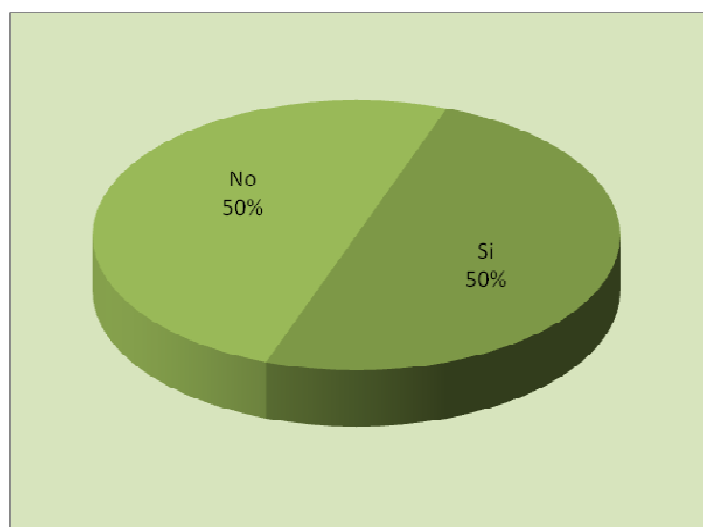


GRÁFICO 6 ¿Se asesoraron las alumnas?

Para ampliar esta información también nos pareció interesante conocer la valoración final que ellas mismas le aportaron a dicha elección. Así, según podemos observar en este gráfico 7, el 73% de las alumnas se sintieron muy satisfechas con el ciclo formativo que eligieron, mientras que el 27% admitieron que estaban satisfechas pero no en su totalidad. Una vez más estos últimos datos también fueron recogidos dentro de las aportaciones que nos ofrecieron los formadores del grupo de discusión, quienes afirmaron que las pocas alumnas que tenían en sus respectivos ciclos habían pensado con detenimiento sus opciones formativas y buscado, previamente, información sobre dichos ciclos.

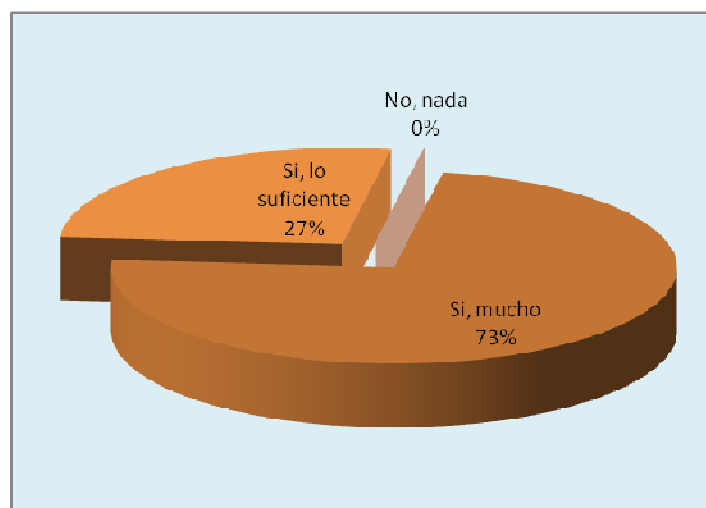


GRÁFICO 7. ¿Están satisfechas con su elección formativa las alumnas?

Por último, en este bloque recogimos información sobre las posibilidades de inserción laboral que ellas tuvieron presentes a la hora de decantarse por una formación en unos ciclos formativos tan estereotipados (gráfico 8). La expectativa laboral más valorada (con un 18,5%) fue la de que deseaban, por encima de todo, trabajar en dichos sectores ocupacionales y consideraban que el ser poseedoras de una fuerte seguridad en sí mismas les otorgaría unos mayores beneficios. La segunda expectativa estaba relacionada con la creencia de que tienen buenas cualidades para ejercer estas profesiones, lo que incrementaría sus posibilidades (con un 16,9%).

Le siguieron las relacionadas con un interés puntual más centrado, en esos momentos, en ampliar y mejorar su formación más que en su futura inserción laboral (15,6%) y la relacionada con reconocer que eran muy buenas estudiantes y sus resultados académicos incrementaban sus futuras posibilidades (14,2%).

La quinta expectativa más valorada fue la referida a que el ser mujer les iba a limitar mucho sus posibilidades de inserción laboral en estos sectores (13,3%). Las tres expectativas menos valoradas fueron las que hacían referencia a que no tenían muy claro si querían dedicarse a estas profesiones en un futuro (7,6%), que no les preocupaba pensar en ellas porque su familia tenían un negocio familiar en estos sectores (7,4%) y que estaban en desventaja al no ser poseedoras de buenas cualidades para ejercer estas profesiones (6%).

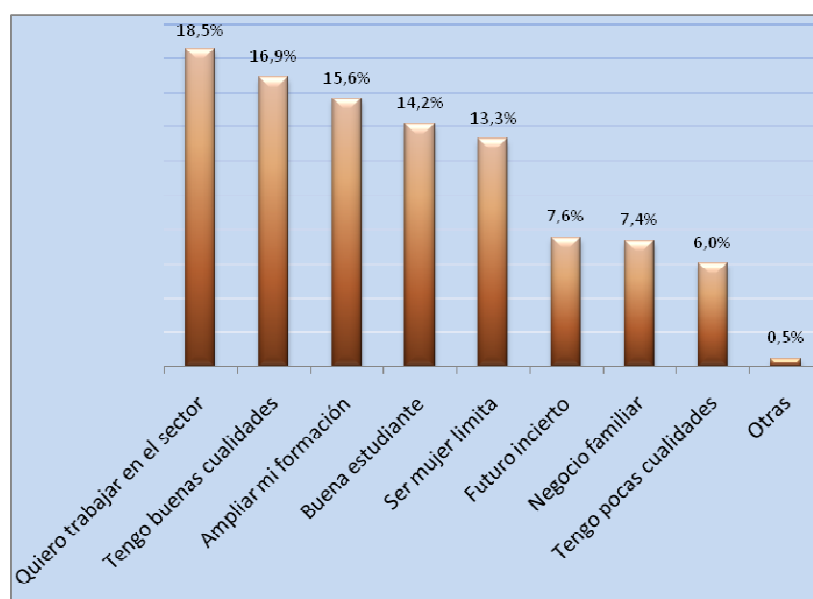


GRÁFICO 8. Posibilidades de inserción laboral proyectadas por las alumnas.

Podemos decir que tanto las alumnas como las trabajadoras meditaron con mayor o menor determinación su elección formativa y que, al estar apoyadas por sus familiares y amigos se sintieron más fuertes, lo que les ayudó a seguir formándose en un sector/es muy masculinizado/s. También reconocieron que no todas llegaron a recibir una buena orientación y asesoramiento académico y profesional, pero que a pesar de tener un futuro incierto son optimistas y luchadoras pues han escogido formarse en estas profesiones con vocación y plena confianza en sus cualidades. Ello no significa que no tuviesen presente las posibles barreras y discriminaciones con las que se pudieran encontrar a lo largo de sus trayectorias formativas y profesionales, sino más bien todo lo contrario:

Sujeto 13: *“Nos quedan muchísimas metas por alcanzar y muchísimas barreras por derribar, (jejeje), pero aquí seguimos..., nos dice”.*

Limitaciones y prospectiva del estudio

Como limitaciones reconocemos que en esta investigación han ido surgiendo nuevas variables e incógnitas que nos exigen seguir indagando sobre las causas que las generan y mantienen. Otra limitación la encontramos en un exceso de datos recogidos, que exigían un nuevo análisis más amplio y profundo que el aportado. Tampoco hemos podido abordar en

profundidad la dimensión empresarial, donde creemos que persisten muchas de estas discriminaciones y barreras, ni la eficacia real de las medidas y políticas de igualdad actuales, entre otras. Todas estas cuestiones son aspectos que en prospectiva nos interesaría abordar con futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Baudelot, Ch. y Establet, R. (1992). *Allez les filles!* París: Seuil.
- Bonal, X. (1995). *La investigación acción en educación no sexista. Una experiencia con especial referencia a la elección de estudios postobligatorios científico-técnicos en función del género*. Madrid: CIDE.
- Borcelle, G. (1983). *La igualdad de oportunidades para las jóvenes y las mujeres en la enseñanza técnica, la formación profesional y el empleo*. Barcelona: Narcea.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- Cea D'Ancona, M. A. (1996). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- CIDE (1998): *Catorce años de investigación sobre las desigualdades en educación en España*. Madrid: CIDE.
- Duru-Bellat, M. (1990). *L'École des filles*. París: L'Harmattan.
- Fernández, J. (1998). *Género y Sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Jato, E. e Iglesias, L. (2003). *Xénero e Educación Social*. Santiago de Compostela: Laiovento-Ensaio.
- López Sáez, M. (1995). *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Lozano Santiago, S. y Repetto Talavera, E. (2007). Las dificultades en el proceso de decisión vocacional en relación con: el género, el curso académico y los intereses profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 18(1), 5-16.
- Mariño Fernández, R. (2009). Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción socio-laboral. Tesis Doctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Martí Vilar M. y Palma Cortés J. (2010). Jerarquización y preferencias de valores en los estudiantes de secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (3), 603-616.
- Martínez Cano, A. (2007). El incremento del autoconocimiento y la toma de decisiones en alumnos de educación secundaria obligatoria de Cuenca. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 18 (1), 17-30.
- Maruani, M. (2002). Trabajo, un pantano de desigualdades estancadas. En M. Maruani (coord.), *Trabajo y el Empleo de las Mujeres* (pp. 48-75). Madrid: Fundamentos.
- Méndez Lois, M.J. (1999). Condicionantes de género y clase social en la elección académica-profesional en la enseñanza secundaria. Tesis Doctoral. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Pérez Tucho, C. (1993). La dicotomía ciencias/letras en la elección femenina de estudios universitarios. Madrid: CIDE.

- Picchio, P. (1994). Mujeres. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Planas Domingo, J.A. (2008). Las nuevas perspectivas de la orientación. REOP, Vol. 19, Nº 1 (pp. 101-107).
- Repetto, E (1995). La orientación profesional y el desarrollo de la carrera en la enseñanza. En Sanz Oro R. (Ed.), *Tutoría y orientación* (pp. 25-44). Barcelona: CEDECS,
- Rial, A. y Lorenzo, M. (coords.) (2008). *A formación para o traballo en Galiza: da ensinanza obreira á formación profesional*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia – Mupega.
- Rodríguez Moreno, M.L. (2004). Orientación profesional desde la perspectiva no sexista. En Jato E. e Iglesias da Cunha L. (coord.), *Xénero e Educación Social* (pp.183-221). Santiago de Compostela: Laiovento.
- Romero Rodríguez, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 12 (15), 337-354.
- Sánchez García, M. F. (2006). Género, transición y desarrollo profesional. Jornadas de Orientación Profesional, Bilbao, 9 y 10 de marzo de 2006 (en papel).
- Santos, A. y Póveda, M., (2002). *Trabajo, Empleo y cambio Social*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Sanz López, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de Formación Profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (3), pp. 643-652.
- Sobrado, L. (Ed.) (1998). *Orientación e Inserción Profesional*. Barcelona: Estel.
- Suárez Ortega, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19 (1), 61-72.
- Tojar Hurtado, J.C. (2006). *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*. Madrid: La Muralla.

Fecha de recepción: 22-07-2010

Fecha de revisión: 21-05-2011

Fecha de aceptación: 05-07-2011